



Labour  
Canada

Travail  
Canada

CA1

L

-223F

3 1761 11767601 5

## Equal Pay for Work of Equal Value

Canada

We all deserve equal pay for work of equal value, but it isn't always what we receive. In Canada, women working full-time earn approximately 65 cents for every dollar earned by men. This earnings gap is due partly to differences in the types of education and experience men and women receive and partly to discrimination against women in hiring and promotion. The elimination of such discrimination is the goal of affirmative action programs.

The earnings gap also results when employers pay women less than they pay men to perform jobs of the same value. This type of discrimination often remains undetected since work traditionally performed by women is undervalued in the marketplace simply because it is done by women.

To pay women and men different wages for work of equal value is discrimination. Canada has signed four international accords calling for the elimination of sex discrimination and has passed legislation to discourage and eventually eliminate this discriminatory practice.

## What is equal pay for work of equal value?

Equal pay for work of equal value means that men and women in the same establishment who are performing jobs which are equal in value must be paid the same wages. In determining value, the employer must consider the composite of the job evaluation factors of skill, effort, responsibility required in the performance of the work, and the conditions under which the work is performed. This permits the employer to compare positions which are quite dissimilar (such as a quality control technician and a secretary) and to assess their relative worth within the company.

## What does the legislation say?

Two Acts govern equal pay for work of equal value in the federal jurisdiction.\*

The Canadian Human Rights Act states that it is a discriminatory practice to pay different wages to men and women in the same establishment for work that is equal in value. The employer may justify differences in pay between jobs of equal value on grounds such as seniority, differing levels of performance, or one of the other "reasonable factors" prescribed in the Equal Wages Guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission. Furthermore, it is not possible to lay a complaint of wage discrimination unless it is on

\* The Canada Labour Code applies to companies involved in industries such as interprovincial and international transportation, communications, and banking, and to some Crown corporations. The wider jurisdiction of the Canadian Human Rights Act includes all companies covered by the Canada Labour Code plus all other federal Crown corporations and the federal public service.

the basis of sex. This means that wage disparities between two members of the same sex cannot be addressed by the Act.

The Canada Labour Code requires employers in its jurisdiction to apply this principle of equal pay as defined in the Canadian Human Rights Act and eliminate pay discrimination in their businesses.\*\*

## How is the law enforced under the Canada Labour Code?

Labour Canada, the department responsible for applying the Canada Labour Code, realizes that it is much better if employers implement equal pay for work of equal value on their own initiative rather than in reaction to complaints. Therefore, the department's field officers work with employers, helping them to understand and identify pay discrimination in their establishments and recommending ways to correct the situation. Field officers of Labour Canada may refer specific cases to the Human Rights Commission for resolution.

Labour Canada's Equal Pay Program promotes the implementation of the equal pay for work of equal value principle by informing and consulting with all the parties involved — employers, unions, labour organizations, employers' associations and employees.

\*\* Refer to the appropriate legislation for a more complete description of the equal pay for work of equal value provisions.

For more information, please contact

Employment Relations and  
Conditions of Work Branch,  
Equal Pay Division,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 997-2861

or the Labour Canada Office nearest you.

Published by authority of the  
Minister of Labour,  
Government of Canada

© Minister of Supply and Services Canada, 1986  
Labour Canada Cat. No. L44-1778/868  
Second edition, 1987

Printed in Canada



6



## Un salaire égal pour un travail de valeur égale

Nous méritons tous de recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais ce n'est pas toujours ce qui se produit. Au Canada, les femmes qui travaillent à plein temps touchent approximativement 65 cents sur chaque dollar gagné par les hommes. Cet écart de salaire est attribuable, d'une part, aux différences observées dans le genre d'éducation et d'expérience que les hommes et les femmes reçoivent ou acquièrent et, d'autre part, à la discrimination qui s'exerce à l'endroit des femmes dans l'embauche et l'avancement. Les programmes d'action positive visent à supprimer cette forme de discrimination.

L'écart salarial provient également du fait que les employeurs rémunèrent les femmes à un taux moindre que les hommes pour l'exécution de tâches de même valeur. Cette forme de discrimination passe souvent inaperçue puisque, depuis toujours, les tâches exécutées par les femmes sont sous-évaluées sur le marché du travail tout simplement parce qu'elles sont effectuées par des femmes.

Verser aux femmes et aux hommes des salaires différents pour des fonctions équivalentes, c'est de la discrimination. Le Canada a conclu quatre accords internationaux visant à bannir la discrimination fondée sur le sexe et il a adopté des mesures législatives pour décourager cette pratique et éventuellement l'éliminer.

## Qu'est-ce qu'un salaire égal pour un travail de valeur égale ?

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale signifie que les hommes et les femmes qui, dans un même établissement, exécutent des tâches de valeur égale doivent toucher le même salaire. Pour déterminer la valeur du travail, l'employeur doit considérer l'ensemble des facteurs qui entrent dans l'évaluation des tâches, c'est-à-dire les aptitudes, l'effort et les responsabilités que comporte l'exécution du travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il est effectué. Une telle évaluation permet à l'employeur de comparer des postes très différents (comme celui d'un technicien de maîtrise de la qualité et celui d'une secrétaire) et d'estimer leur valeur relative au sein de l'entreprise.

## Que dit la loi ?

Deux lois régissent le salaire égal pour un travail d'égale valeur dans le champ de compétence fédérale\*.

La Loi canadienne sur les droits de la personne affirme que le fait d'accorder des salaires différents aux hommes et aux femmes d'un même établissement pour un travail d'égale valeur constitue une pratique discriminatoire. L'employeur peut justifier les différences de salaire entre des postes de valeur égale par des motifs tels que l'ancienneté, des niveaux de rendement différents ou l'un des autres « facteurs raisonnables » énoncés dans les Ordonnances sur l'égalité

\* Le Code canadien du travail régit les sociétés qui font partie de secteurs d'activité comme le transport interprovincial et international, les communications, les banques et certaines sociétés d'État. Le champ d'application plus étendu de la Loi canadienne sur les droits de la personne comprend toutes les sociétés visées par le Code canadien du travail, toutes les autres sociétés d'État fédérales et la Fonction publique fédérale.

de rémunération émises par la Commission canadienne des droits de la personne. En outre, il est impossible de déposer une plainte de discrimination salariale si cette dernière n'est pas fondée sur le sexe. Cela signifie que les disparités salariales existant entre deux employés du même sexe n'entrent pas dans le champ d'application de la Loi.

En vertu du Code canadien du travail, les employeurs qui lui sont assujettis doivent appliquer le principe d'équité salariale tel que la Loi canadienne sur les droits de la personne le définit, et éliminer la discrimination salariale dans leurs entreprises\*\*.

## Comment s'applique la loi en vertu du Code canadien du travail ?

Travail Canada, ministère chargé de l'application du Code canadien du travail, reconnaît qu'il vaut mieux que les employeurs mettent en œuvre l'équité salariale de leur propre initiative, plutôt qu'en réaction à des plaintes. Par conséquent, les agents régionaux du Ministère collaborent avec les employeurs, les aidant à comprendre et à relever les cas de discrimination salariale dans leurs établissements, puis ils préconisent les façons de rectifier la situation. Les agents régionaux de Travail Canada peuvent déférer les cas particuliers à la Commission des droits de la personne pour trancher la question.

\*\* Pour une définition plus complète des dispositions touchant le salaire égal pour un travail d'égale valeur, voir les textes législatifs appropriés.

Le Programme d'équité salariale de Travail Canada vise à promouvoir l'application du principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur, grâce à l'information et à la consultation de toutes les parties intéressées, soit les employeurs, les syndicats, les organisations syndicales, les associations d'employeurs et les salariés.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec

La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail  
La Division de l'équité salariale  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 997-2861

ou avec le bureau de Travail Canada le plus proche.

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,  
Gouvernement du Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1986  
N° de cat. de Travail Canada L44-1778/668  
Deuxième édition, 1987  
Imprimé au Canada

